

Este documento ha sido descargado de:
This document was downloaded from:



**Portal *de* Promoción y Difusión
Pública *del* Conocimiento
Académico y Científico**

<http://nulan.mdp.edu.ar> :: @NulanFCEyS

TRABAJO DECENTE: UN APOORTE METODOLÓGICO PARA SU ESTIMACIÓN

Aplicación en el Análisis Laboral del aglomerado Mar del Plata-Batán

Autor: GrET¹

Presentación: Lanari, María Estela

Introducción

En este estudio se discute el concepto **Trabajo Decente** y el diseño de una metodología alternativa a las que, de acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo, permiten establecer el déficit de **Trabajo Decente – TD** -.

El término **Trabajo Decente**, que en la literatura es aún un juicio en construcción, alude a los derechos fundamentales de los trabajadores, ya que tener **trabajo decente** es tener una ocupación digna. En este sentido, los elementos que lo precisan son por un lado, las características del mercado laboral y por otro, la protección normativa del trabajador.

El **Índice de Desarrollo de Trabajo Decente**, método que propone la OIT para analizar mercados de trabajo, está compuesto por indicadores económico-sociales: **empleo, ingresos y protección social**, que definen categorías de TD. Desde esta perspectiva analítica, se han realizado y difundido diagnósticos que comparan la evolución entre países de América Latina, considerando tendencia absolutas y relativas entre ellos.

No obstante, complementando esta visión, resulta relevante definir para cada realidad la combinación y ponderación de cada dimensión en función de las circunstancias particulares, lo que se supone dará una información más acabada del funcionamiento de la cuestión laboral. Con este propósito se propone un cambio de enfoque para definir un ITD tomando como unidad de análisis el puesto de trabajo y aplicándolo, de modo experimental, en el análisis del aglomerado Mar del Plata-Batán.

Marco Conceptual e Hipótesis

El propósito de esta investigación es construir una herramienta de análisis que permita dar cuenta de la actual situación del mercado de trabajo. En los estudios de la problemática laboral, desde la crisis de la sociedad salarial, han surgido categorías que permitieron analizar los mercados de trabajo de acuerdo a su evolución. Así, términos como informalidad o precariedad abrieron la posibilidad de caracterizar el trabajo y las relaciones del trabajo conforme a las modalidades atípicas que irrumpieron en las últimas décadas donde el cuenta-propismo, el autoempleo y la baja calidad de los puestos de trabajo, caracterizaron los intercambios entre oferta y demanda laboral.

¹ Gr. ET (Grupo de Estudios del Trabajo) Facultad de Ciencias Económicas y Sociales UNMDP.

En esa línea se propone construir una metodología alternativa a la ya propuesta por la OIT para medir el déficit de Trabajo Decente. El organismo operacionaliza la categoría mediante la construcción de indicadores agregados que limitan el análisis a una perspectiva macroeconómica. Por lo cual, resulta de interés explorar a nivel micro si se cumplen o no los atributos que definen al trabajo como una actividad digna.

Indagar el déficit de Trabajo Decente, tomando como una unidad de análisis al puesto de trabajo, permitirá conocer en detalle qué ocupaciones se ubican más cerca de un tipo ideal de trabajo: paradigma de TD y cuáles tienen como características estar más alejadas del mismo o en el umbral de TD. Esta metodología pretende aportar instrumentos que permitan conocer la seguridad/inseguridad socioeconómica y las condiciones en que se desempeña el trabajo en las distintas sectores, ramas de actividad, categorías ocupacionales, calificaciones o jerarquías de los puestos de trabajo. Cuestión que escapa a las metodologías actuales de OIT.

Uno de los puntos de partida es aceptar que las categoría trabajo resulta insuficiente para comprender los cambios y las formas atípicas de las diversas actividades laborales, donde es central la pérdida de capacidad que se da en la sociedad actual de generar empleo y más aun que este sea de calidad.

El análisis de esta problemática ha convocado a ciertos organismos de control, entre los que se encuentra la Organización Internacional del Trabajo, a plantear como necesidad y propósito, lograr mejorar la relación entre oferta y demanda de trabajo considerando la heterogeneidad de los mercados laborales. La herramienta fundamental para alcanzar ese anhelo es el diálogo social, a través del cual se aspira a lograr *Trabajo Decente*.

En la búsqueda de resignificación del término trabajo y para dar cuenta que la carencia actual no se limita a la falta de puestos de trabajo sino también a los cambios en las relaciones del mismo, desde la Organización Internacional del Trabajo, se acuñó el término *Trabajo Decente*, instando con ello a recordar lo que debiera ser un desempeño laboral óptimo al que no se debe renunciar.

Si bien el debate sobre la extensión del término ha llevado a indagar el significado de la palabra en diferentes idiomas, las acepciones del vocablo no dejan dudas de que lo es decente es lo digno, lo satisfactorio, y su antónimo es lo injusto, lo inapropiado. Por lo que a todas luces es aceptable que tener un **trabajo decente: es tener una ocupación que satisface por sus resultados y por las condiciones en que se realiza**. En este sentido, los elementos que otorgan precisión al término son, por un lado la situación del empleo, y por otro, la protección social de los trabajadores.

Lo propuesto por la OIT incentivó a especialistas del trabajo a analizar la situación del país a partir del nuevo enfoque, (Waisgrais, S. 2001; Corradetti S. et al, 2001). Desde esa perspectiva, el gobierno en la página del observatorio del Ministerio de Trabajo, bajo el título "El Trabajo Decente en la ARGENTINA", difunde los indicadores que como la publicación resalta "oficiarán de punto de partida para el funcionamiento de la Mesa de Diálogo para la promoción del Trabajo Decente, integrada por representantes de las tres centrales sindicales, las cámaras empresariales y funcionarios del gobierno".

Las estadísticas que allí se presentan son los insumos utilizados internacionalmente para estimar el ITD cuya fuente de información es la Encuesta Permanente de Hogares relevada por el INDEC –Instituto Nacional de Estadísticas y Censos-. La información referida a los aglomerados urbanos es la siguiente: Población, PEA, ocupados,

desocupados, total de asalariados y asalariados sin descuento. Población de 10 años y más, según condición de actividad por analfabetismo. PEA según sexo. Distribución de hogares según ingresos. Ingreso promedio de la ocupación principal de los asalariados. Distribución de los asalariados según nivel de ingreso de la ocupación principal. Antigüedad promedio -en meses- de los asalariados, según sectores público y privado. Distribución de los asalariados según antigüedad en el empleo, por sectores público y privado. Promedio de horas semanales trabajadas -en la semana de referencia- en la ocupación principal de los asalariados, por sector de actividad, según aglomerado. Distribución de los asalariados según rangos de horas semanales trabajadas en la ocupación principal, en la semana de referencia. Tasa de desocupación, por aglomerado. Distribución de los desocupados según antigüedad en el desempleo. Distribución de los desocupados según nivel de educación formal máximo alcanzado. Distribución de la PEA, distribución de los desocupados y tasa de desempleo según nivel de educación formal máximo alcanzado. Incidencia de los sectores formal e informal, según condición ocupacional

Los datos de las Encuestas de Hogares y la información sobre conflictividad laboral, cumplimiento de convenios, etc. ofrecen una visión macro de la realidad local y los modelos estadísticos que surgen de combinar estos indicadores permiten predecir comportamientos futuros del mercado de trabajo.

No obstante la riqueza que puede brindar esta producción, la situación laboral puede también ser observada desde el comportamiento particular que tiene cada trabajador en su puesto de trabajo, y con ello obtener referencias sobre el *déficit de trabajo* decente de la actividad cotidiana. Con este objetivo, se propone una metodología de medición que intentará complementar los estudios hasta ahora realizados. La posibilidad de observar las características y condiciones con que se desempeñan los puestos de trabajo, permite focalizar y diferenciar los niveles de TD entre categorías ocupacionales, ramas de actividad, sexo, educación o edad de quienes están ocupados.

Si se parte por reconocer los cambios que afectaron y transformaron en la última década las actividades laborales, tales como el aumento de la tasa de subocupación, de la informalidad y precariedad, es posible pensar que los ocupados se distribuyen entre una situación "ideal" o paradigma de TD y el umbral de TD. Es decir, habrá quienes tienen una ocupación productiva, justamente remunerada y que la ejercen en condiciones de libertad, equidad, seguridad, y respeto a la dignidad humana. Mientras que otros, aunque ocupados, no alcanzan a cumplir con todas o algunas de las condiciones dignas que se supone o aspira, debe tener la actividad que se realiza. Es decir hay ocupados que se distribuyen en diferentes rangos de TD. Este supuesto, o hipótesis principal del estudio, es la llave para definir estratos con relación al cumplimiento o no de indicadores socioeconómicos y a partir de ello definir una herramienta que se probará en el análisis del mercado laboral local.

En este punto, por las características del estudio que se propone, se presentan dos niveles de análisis. Por un lado se plantea la creación de una metodología, al mismo tiempo diferente pero complementaria, que supone indagar sobre los aspectos anteriormente mencionados y por otro, se aplicará al caso específico de la cuestión laboral local.

En forma específica se busca: 1- Analizar qué indicadores definen con mayor aproximación la dignidad del trabajo. 2- Evaluar cuáles de estos indicadores tienen mayor

peso relativo y son imprescindibles al momento de definir al TD. 3- Establecer rangos de TD. 4- Construir un paradigma y un umbral de Trabajo Decente. 5- Definir similitudes y diferencias de indicadores para asalariados y no asalariados.

Metodología y Diseño de la investigación

Para el diseño metodológico se partirá de la identificación de indicadores de ingresos, calidad de trabajo, vacaciones, protección social y horas trabajadas, que brinda EPH. Posteriormente, se diseñarán encuestas para obtener los datos que no se relevan en la misma tales como CyMAT -condiciones y medio ambiente de trabajo- y sindicalización.

Resultados y Conclusiones

Aunque los datos son aún provisorios e incompletos, se logró diseñar un instrumento de análisis adecuado para los objetivos enunciados. Así se pudo observar una distribución aproximada de los niveles de dignidad de los puestos de trabajo. La metodología propuesta deja abierta la posibilidad de conocer la estructura del empleo en cada aglomerado en relación con las fortalezas y debilidades de su estructura productiva y la cobertura de la seguridad social, según el tipo de trabajo. Como así también, el nivel de TD según rama, edad y sexo de los trabajadores, o la correspondencia del puesto y el nivel de TD con la educación del ocupado.

La estimación del déficit de TD en un estudio que comprenda el cruce de las variables arriba propuestas, permitirá focalizar y priorizar acciones para mejorar el déficit del mismo. A su vez, esta metodología complementará la información que brindan los indicadores agregados para caracterizar la evolución absoluta y relativa de una región, desde la perspectiva del Trabajo Decente.

Bibliografía

- CINTERFOR/OIT (2001). Formación para el Trabajo Decente. Montevideo
- Corradetti, S.; Deibe, E.; Fontana B.; Iacona, J.; Peralta, M.; Rial N. y Treviño, S. (2001). "Concepto y medición del trabajo decente". Informe Argentina. X Encuentro del Grupo Bologna Castilla-La Mancha. En: Trabajo Decente. Papel de la justicia y de la inspección del trabajo en la protección de derechos laborales. AMF ed. Montevideo
- Egger, P. y Sengenberger, W. (2002). Problemas y políticas del Trabajo Decente. En Boletín de CINTERFOR, n° 153, Montevideo
- Erida Uriarte, O. (2001). Trabajo Decente y formación profesional. En Boletín de CINTERFOR, n° 151, Montevideo
- Guerra, P. (2001): Sociología del Trabajo. Fundación Cultural Universitaria. Montevideo
- Novick, M. (2001). El trabajo y su sociología en América Latina: modernidad y exclusión. En: Rev. Latinoamericana de Estudios del trabajo. Año 6, n° 11. Buenos Aires
- OIT (2001). "Índice de desarrollo de trabajo decente 1990-2000" en Panorama Laboral, Perú
- OIT, Oficina Regional para América Latina (2002). Estimular el crecimiento con más Trabajo Decente: más y mejores empleo. Reflexiones para la discusión. Lima, Perú
- Somavía, J. (1999). Trabajo Decente y protección para todos, prioridad de las Américas. OIT, Lima, Perú
- Somavía, J. (2001). Reducir el déficit de trabajo Decente: un desafío global. Memoria del Director a la 89ª Conferencia Internacional del Trabajo. OIT, Ginebra
- Spyropoulos, G. (1976): Relaciones laborales, INET, México
- Waisgrais, S. (2001). Trabajo Decente en América Latina. En: Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo. Año 7, n° 14, pp. 91-108
- www.observatorio.net